DOCUMENT RESUME

ED 219 211 RC 013 522

AUTHOR Valle, Victor M.
TITLE Bases Para Organizar Capacitacion en Servicio de Profesionales en Curriculum (Bases for Organizing In-Service Training for Curriculum Specialists).
INSTITUTION Organization of American States, Washington, D.C. Dept. of Educational Affairs.
PUB DATE Nov 81
NOTE 32p.
LANGUAGE Spanish

EDRS PRICE MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS Curriculum; *Curriculum Development; Definitions; Educational Planning; *Educational Strategies; Feedback; Higher Education; Interdisciplinary Approach; *Professional Training; *Specialists; *Teacher Education; Teacher Role

ABSTRACT

There is an increasing awareness of the importance of curricular issues in the educational undertaking. The curriculum, which in all its definitions contains as a common denominator the organization of educational opportunities that schools provide for their pupils, demands and needs some specific type of professional educators. Such professionals are involved in creating conditions to improve the teaching-learning process and have, within themselves, the sign of constant change. Curriculum development is a process of planned change; it is necessary for the organization of continuous activities for training professionals working within the curriculum development and planning realm. This paper presents some ideas about the nature of curriculum, characteristics of professional educators working in curricular matters, recommended traits for needed in-service training, and basic issues that are suitable to keep in mind when training professionals in curriculum. Well-known definitions of curriculum and basic elements of a curriculum development are discussed. The interaction of curriculum and other educational fields is examined. In terms of in-service training for professionals in curriculum, the major traits of such educators and the relevant methodologies for training such educators are discussed. (Author/NQA)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED219211

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Victor M. Valle

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

BASES PARA ORGANIZAR CAPACITACION EN SERVICIO DE PROFESIONALES EN CURRICULUM

Trabajo preparado por Víctor M. Valle, Especialista Principal del Departamento de Asuntos Educativos de la Organización de los Estados Americanos, noviembre de 1981

RC01 3522

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

✓ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official NIE position or policy.

BASES PARA ORGANIZAR CAPACITACION EN SERVICIO DE PROFESIONALES EN CURRICULUM

BASIS FOR ORGANIZING IN-SERVICE TRAINING FOR CURRICULUM SPECIALISTS

By

Víctor M. Valle, Senior Specialist, Department of Educational Affairs

Organization of American States

Abstract

There is an increasing awareness on the importance of curricular issues in the educational undertaking. The curriculum --which in all its definitions contains, as a common denominator, the organization of educational opportunities that schools provide for their pupils-- demands and needs some specific type of profesional educators. Such professionals are involved in creating conditions to improve the teaching-learning process and have, within themselves, the sign of the constant change. Curriculum development is a process of planned change; it is necessary the organization of continuous activities for training profesionals that work within the curriculum development and planning realm.

This paper presents some ideas about the nature of curriculum the characteristics of professional educators working in curricular matters, the recommended traits for the needed in-service training, and the basic issues that is suitable to keep in mind when professionals in curriculum are trained.

Well known definitions on curriculum are presented; the basic elements of a process of curriculum planning are presented; the feedback as a necessary condition of curriculum development is discussed; and the interaction of curriculum and other educational fields is examined.

In terms of in-service training for professionals in curriculum the major traits of such educators are discussed and the relevant methodologies for training them are presented.

3/8/82
EdA/MSE/VALLE:mq

INDICE

página

INTRODUCCION 1

NATURALEZA DEL CURRICULUM 3

Definiciones del currículum 3

Elementos de un proceso de planificación curricular 5

La "retroalimentación" debe estar siempre presente 7

La estructura del currículum y su interacción con otros campos del quehacer educativo 11

LA CAPACITACION EN SERVICIO DEL ESPECIALISTA EN CURRICULUM 14

Atributos del especialista en currículum 14

Metodologías para la capacitación en servicio 15

REFLEXIONES FINALES SOBRE IDEAS RECTORAS. 19

BIBLIOGRAFIA SOBRE CURRICULUM 22

BASES PARA ORGANIZAR CAPACITACION EN SERVICIO DE PROFESIONALES EN CURRICULUM

INTRODUCCION

Hay una conciencia creciente sobre la importancia de los asuntos curriculares en el quehacer educativo. Y el currículum --que en todas sus acepciones contiene como denominador común la organización de todas las oportunidades de aprendizaje que las escuelas, o las instituciones educativas en general, proveen a los alumnos-- demanda y necesita ciertos profesionales de la educación. Estos profesionales se encargan de crear condiciones para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y tienen en sí el signo del constante cambio: el desarrollo del curriculum es un proceso de cambio planificado para un conjunto de experiencias que propician la enseñanza y el aprendizaje. De ahí que resulta inevitable pensar sobre la necesidad de organizar actividades permanentes de capacitación para profesionales que laboran dentro del ámbito de la planificación y el desarrollo curricular.

Este trabajo presenta algunas ideas sobre el tema. Para los propósitos de este documento se concibe el campo de lo que se puede llamar el "especialista en curriculum" como algo general, independientemente del nivel o modalidad educativa de que se trate. Esto no quiere decir que no se tengan presente las necesarias diferencias que hay entre especialistas en currículum según sea el tipo de educación en el que se desenvuelven. Unicamente significa que en este trabajo se destacan los elementos comunes que tienen todos los profesionales de la educación que se desempeñan en el quehacer curricular. El trabajo contiene ideas sobre la naturaleza del currículum, las características de los especialistas que en él trabajan, los atributos de la necesaria capacitación en servicio y reflexiones sobre los asuntos fundamentales que conviene tener presente cuando se capacita a profesionales en currículum.

El documento --que es un ordenamiento de ideas orientado a motivar discusiones-- ha sido preparado por Víctor M. Valle, Especialista Principal del Departamento de Asuntos Educativos de la Organización de los Estados Americanos. Debe tenerse presente que lo expresado en este documento es de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente representa una posición oficial de la Organización en la cual él trabaja.

NATURALEZA DEL CURRICULUM

¿Qué debe entenderse por currículum? Cuando uno se remonta a las raíces etimológicas de la palabra currículum (currere en Latin significa correr) y recuerda que en nuestros medios antes --dos o tres décadas atrás-- se hablaba de planes de estudio, programas, cursos y carreras para significar el conjunto organizado de experiencias de aprendizaje que buscaba entregar productos (estudiantes con ciertos conocimientos, capacidades y actitudes), llega a la conclusión de que con todo lo novedoso del tema,[1/] los elementos esenciales del currículum como disciplina y como proceso han estado presentes a lo largo de la existencia de las escuelas.

Siempre que se ha querido ordenar y sistematizar la enseñanza y el aprendizaje; siempre que se ha buscado aumentar la eficiencia de las acciones educativas y siempre que se ha mostrado interés en compatibilizar la estructura de los conocimientos con las características intelectuales, físicas y afectivas de los educandos, se han tocado puntos medulares de lo que ha dado en llamarse currículum.

Definiciones de currículum

Definiciones de currículum abundan. Las hay desde las más simples hasta aquellas con terminología innecesariamente complicada. Sin embargo, todas conservan sus elementos esenciales: estudiantes, escuela, maestro, programa, orientación, plan, sistematización.

1. El estudio sistemático del currículum es un parto de este siglo, aunque sus orígenes vienen de antes. Franklin Bobbitt publicó en 1918 y 1924 dos libros pioneros en el tema: The Curriculum, 1918 y How To Make a Curriculum, 1924, ambos publicados en Boston por Houghton Mifflin. Esto sucedió tres décadas antes de que Ralph W. Tyler escribiera su Basic Principles of Curriculum and Instruction, publicado en 1949 por University of Chicago Press.

Un autor latinoamericano [2/] ha recopilado de otros autores varias definiciones, las cuales consideran que currículum es:

- la suma de experiencias que los alumnos realizan mientras trabajan bajo la supervisión de la institución educativa.
- el conjunto de conocimientos, valores y experiencias que se planifican, organizan y especifican para emplearlos en uno o más cursos de una institución educativa.
- el conjunto de todas las actividades educativas que el profesor proyecta para sus alumnos.
- el conjunto de todas las experiencias planeadas que provee la institución educativa para ayudar a los alumnos a obtener, en la mejor forma posible, los aprendizajes establecidos.

Una definición muy abarcadora de currículum es la que apareció en 1958 en la guía curricular de las escuelas de Kansas, Estados Unidos, y que es citada en un libro sobre el tema publicado en 1978.[3/] Según la mencionada guía:

> "Basicamente, el currículum es todo lo que pasa a los estudiantes en la escuela, como resultado de lo que hacen los maestros. Incluye todas las experiencias de los estudiantes, por las cuales la escuela debe aceptar responsabilidad. Es el programa usado por la escuela como un medio de cumplir sus propósitos. La enseñanza directa en el aula es parte del currículum. Actividades escolares tales como clubes, deportes, consejos estudiantiles y otras similares también son parte del currículum, puesto que tales actividades han sido planificadas por la escuela para ayudar a lograr ciertos objetivos educativos. Servicios escolares tales como bibliotecas, servicios de salud y orientación son, de igual manera, parte del currículum. Incluso el clima de relaciones interpersonales que prevalece en una escuela en un momento dado son parte del currículum, puesto que tales relaciones son factores importantes que condicionan el aprendizaje y el ajuste de los niños, por lo cual la escuela debe aceptar responsabilidad."

2. Humberto Serna, Administración Universitaria, (Colombia: Universidad los Andes, 1978), p. 176

3. James R. Gress and David E. Purpel (Eds.) Curriculum. An Introduction to the Field, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1978).p.15

Elementos de un proceso de planificación curricular

Cuando se hace un plan curricular se delinean, esbozan y anticipan arreglos de actividades de aprendizaje para un grupo particular de educandos. El proceso por el cual se crean esos arreglos constituye la esencia de la planificación curricular en la cual se desempeñan los "especialistas en currículum".

Galen Saylor y otros describen un proceso de planificación curricular de acuerdo a los siguientes elementos:[4/] existen (1) determinantes del currículum que guían a (2) los planificadores del currículum para que tomen (3) decisiones curriculares, las cuales dan por resultado (4) planes curriculares.

Los determinantes del currículum son: el tipo de alumnos --la razón de ser-- entre quienes se espera que funcione el currículum; los valores sociales imperantes, el proyecto sociopolítico y económico vigente, las funciones y los objetivos de la escuela y la naturaleza de la materia o materias a impartir.

Los planificadores del currículum, según los modernos conceptos cada vez más en boga en América Latina,[5/] son los profesionales de la educación y, además, pueden ser los alumnos, los padres de familia, los líderes de la comunidad.

4. J. Galen Saylor, et al., Curriculum Planning for Better Teaching and Learning, (U.S.A.: Holt, Rinehart and Winston, 1981) 4th edition (1954, 1966, 1974 editions) p.7

5. Proyecto Multinacional de Desarrollo de Sistemas Nacionales de Capacitación de Docentes, "La Capacitación Docente desde la Perspectiva Comunitaria y el Mejoramiento Cualitativo de la Educación". Informe de Antecedentes y Resultados del Seminario-Taller, (Colombia: Dirección General de Capacitación Docente, Currículo y Medios Educativos, 1981)

Las decisiones curriculares se hacen en torno al contenido a impartir, a los arreglos grupales a hacer y al tiempo a utilizar.

Los planes curriculares --las actividades de aprendizaje que provee la escuela-- incluyen la organización de la enseñanza y los recursos del aprendizaje. Parte de esos planes se convierten en guías curriculares para los maestros.

J. Galen Saylor y otros presentan el siguiente sistema curricular: a partir de un grupo de personas a quienes se les desea proveer educación y de acuerdo a la realidad circundante del medio en el cual se desenvolverá la experiencia educativa, se establecen metas y objetivos orientados a contar con opciones que permitan tomar decisiones sobre el diseño curricular, los métodos de enseñanza y el proceso evaluativo necesario, decisiones que permiten anticipar un progreso esperado entre los educandos. Metas y objetivos, por un lado, y diseño curricular y sus aspectos conexos, por otro, deben basarse en las características de la sociedad, en las peculiaridades de los educandos y en el tipo de conocimientos que se desea transmitir. Además, para fijar metas y objetivos y para diseñar currículum debe considerarse la existencia de lo que los mencionados autores --Saylor y otros-- llaman fuerzas externas o sea los requisitos legales, el estado de la investigación sobre el tema y los conocimientos profesionales disponibles. (Ver diagrama Nº 1.) 6/

Los mismos autores, partiendo del hecho de que el currículum como disciplina plantea necesidades de investigación y de experimentación, ofrecen un método para implementar un proyecto de planificación de un currículum.

Un grupo de especialistas en una disciplina determinada definen la estructura de una materia a impartir y la forma y secuencia de la presentación de los contenidos. Después, los especialistas, junto con profesionales

6. J. Galen Saylor, op.cit., p.29

de la educación, especialistas en currículum y productores de materiales educativos preparan las primeras versiones de materiales de enseñanza-aprendizaje.

Estos materiales pueden incluir textos, guías de laboratorio, ayudas audio-visuales, materiales de estudio para los maestros y otras ayudas necesarias. Una vez producidos los materiales, maestros, consultores del proyecto y otros especialistas prueban y refinan los materiales para ayudar a iniciar un proceso de implementación, lo cual incluye capacitación en servicio de maestros, producción en gran escala de materiales y la evaluación del progreso del proyecto.

Las autoridades educativas, las organizaciones escolares y los funcionarios del proyecto pueden seguir evaluando el programa con el fin de mantener una revisión continua sobre la disciplina incluida en el curriculum, los materiales utilizados y el proceso de implementación.[7] (Ver diagrama N° 2.)

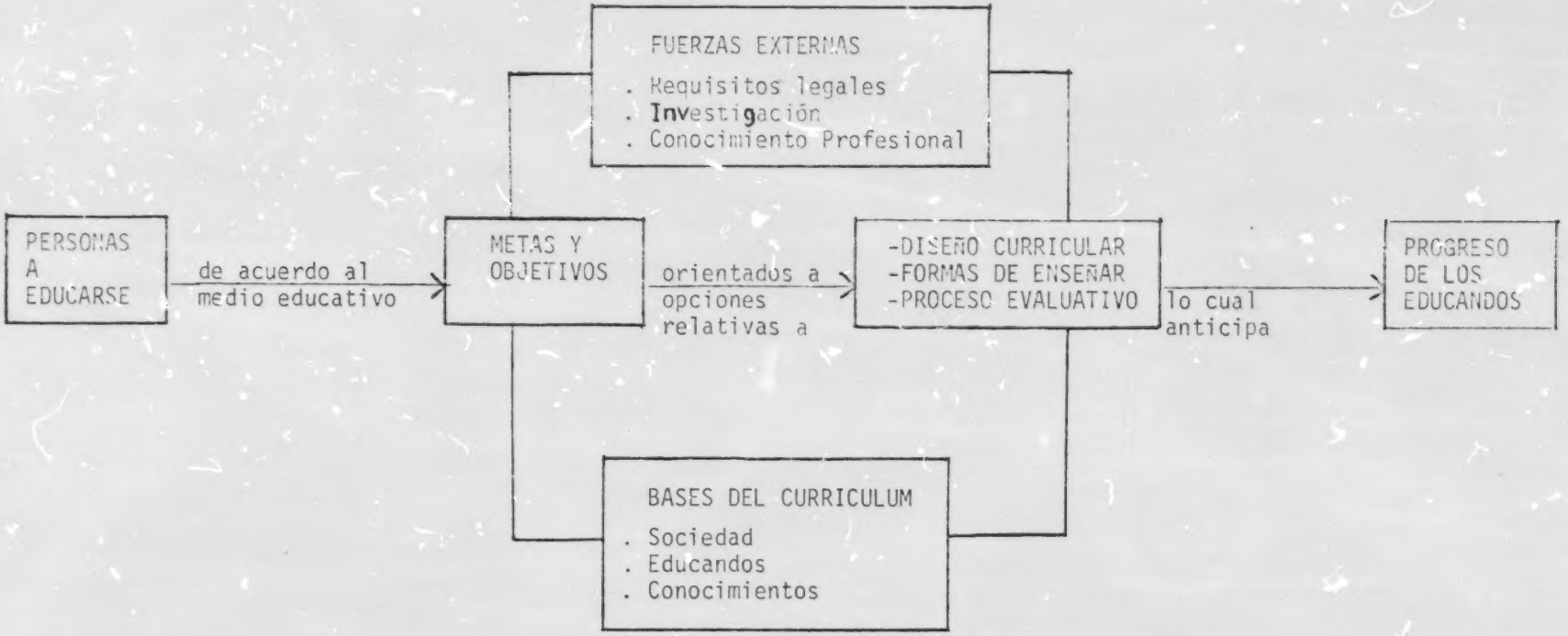
La "retroalimentación" debe estar siempre presente

Puesto que la planificación y el desarrollo curricular constituyen un proceso, es obvio que deben contener un mecanismo de "retroalimentación". Schffarzick y Hampson distinguen tres niveles en el proceso curricular, cada uno de los cuales demanda y necesita su respectiva "retroalimentación".[8] (Ver diagrama N° 3.)

7. Ibid., p. 69
8. Jon Schffarzick and David H. Hampson, Strategies for Curriculum Development, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1975) p. 181

DIAGRAMA N°1

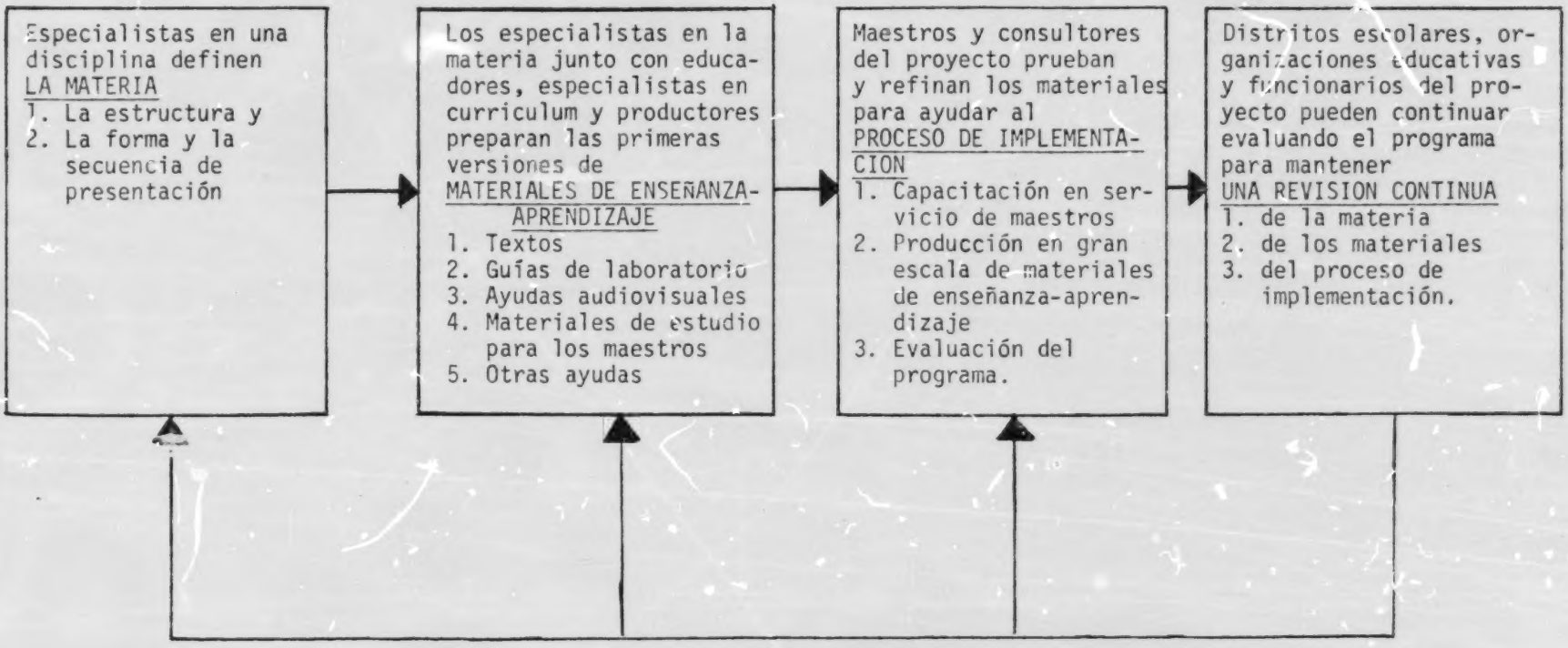
ELEMENTOS DE UN SISTEMA CURRICULAR



Tomado de: J. Galen Saylor, et al., Curriculum Planning for Better Teaching and Learning, (U.S.A.: Holt, Rinehart and Winston. 1981) 4th Edition (1954, 1966, 1974 editions) p.29

DIAGRAMA N°2

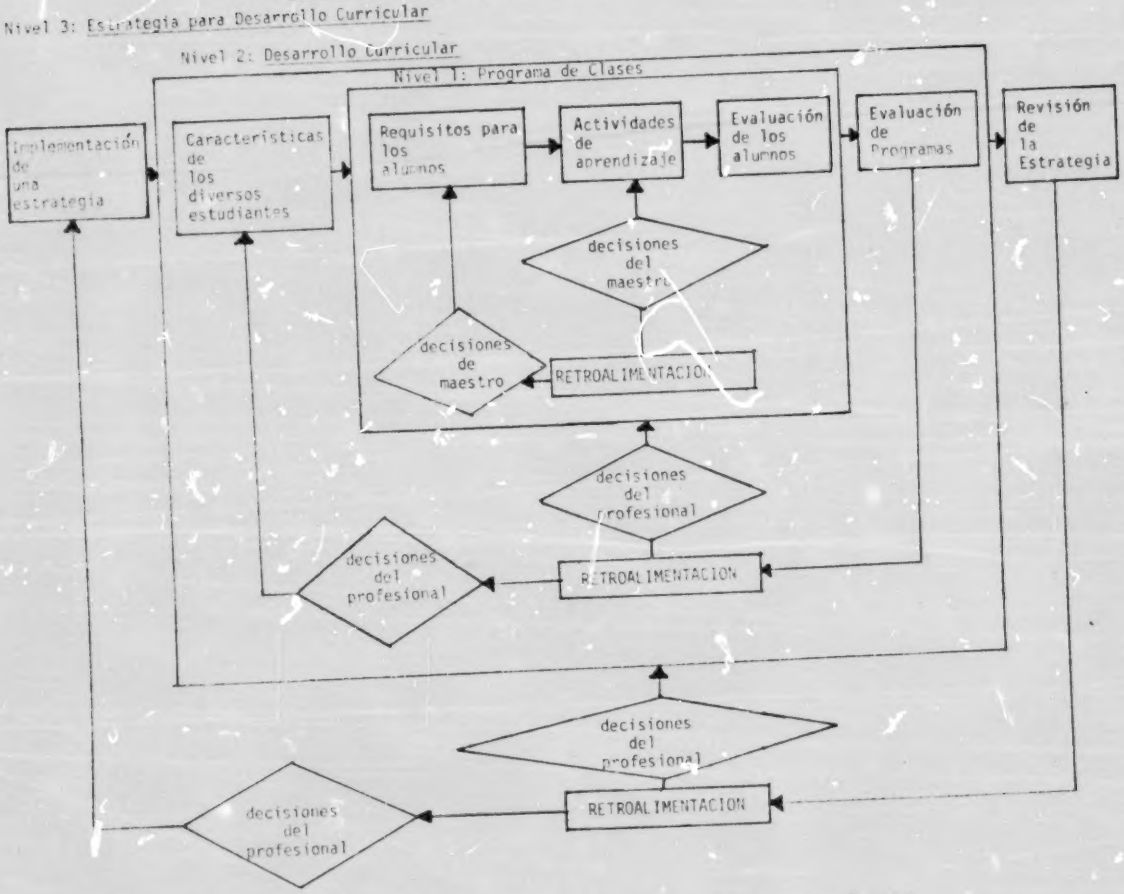
UN METODO PARA IMPLEMENTAR UN PROYECTO DE PLANIFICACION CURRICULAR


Especialistas en una disciplina definen
LA MATERIA
1. La estructura y
2. La forma y la secuencia de presentación
Los especialistas en la materia junto con educadores, especialistas en curriculum y productores preparan las primeras versiones de
MATERIALES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
1. Textos
2. Guías de laboratorio
3. Ayudas audiovisuales
4. Materiales de estudio para los maestros
5. Otras ayudas
Maestros y consultores del proyecto prueban y refinan los materiales para ayudar al
PROCESO DE IMPLEMENTACION
1. Capacitación en servicio de maestros
2. Producción en gran escala de materiales de enseñanza-aprendizaje
3. Evaluación del programa.
Distritos escolares, organizaciones educativas y funcionarios del proyecto pueden continuar evaluando el programa para mantener
UNA REVISION CONTINUA
1. de la materia
2. de los materiales
3. del proceso de implementación.

Tomado de: J. Galen Saylor et al., Curriculum Planning for Better Teaching and Learning, (U.S.A.,: Holt, Rinehart and Winston, 1981) 4th edition (1954, 1966, 1974 editions) p.69

DIAGRAMA N°3

MECANISMO DE RETROALIMENTACION EN EL DESARROLLO CURRICULAR *



* Tomado de: Jan Schffarzick and David H Hampson, Strategies for Curriculum Development, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1975) p.181

BEST COPY AVAILABLE

El primer nivel, el programa de clases, contempla requisitos para los alumnos, actividades de aprendizaje y evaluación de los alumnos. Aquí la retroalimentación ayuda al maestro a tomar decisiones.

El segundo nivel, el desarrollo curricular, contempla las características de diversos grupos de estudiantes, el programa de las clases y la evaluación del programa. Aquí la retroalimentación ayuda, al profesional, a tomar decisiones sobre el desarrollo curricular.

El tercer nivel, el de las grandes estrategias para el desarrollo curricular, debe contener un mecanismo de "retroalimentación" que ayude a tomar decisiones al profesional del currículum.

La estructura del currículum y su interacción con otros campos del quehacer educativo

Puesto que la esencia del currículum es la organización de contenidos y materiales de aprendizaje en actividades a desarrollarse con participación de maestros y alumnos, resulta que lo que ha dado en llamarse currículum interactúa con todos los demás campos de la actividad profesional de la educación. Aún con el riesgo de ser tildado de "curriculocentrista" puede afirmarse que el currículum --como objeto de estudio, como proceso y como disciplina profesional-- es el pivote alrededor del cual gira toda la actividad sistematizada del proceso educativo. Parafraseando al poeta latino, Terencio, podría decirse que al currículum nada de la educación --y por ende nada humano-- le es ajeno.

Una actividad docente se organiza de acuerdo a ciertos principios teóricos y para impartir parte de una determinada disciplina utilizando cierto tipo de materiales. En este sentido no es de extrañar que, para organizar esa supuesta actividad, se planteen preguntas que tienen que ver con Teoría del Aprendizaje, Metodología de Enseñanza, Producción de Materiales y Tecnología Educativa.

Si la actividad docente contemplada en un cambio curricular implica cambios metodológicos y de contenidos, surgen necesidades de capacitación de docentes; si el tipo de alumnos necesita tratamiento peculiar, en virtud de sus características sociales, económicas o fisiológicas, el currículum toca a la Educación Especial. Si una reforma educativa tiende a ser integral los cambios curriculares tocan, entre otros, los ámbitos de la Educación Inicial.

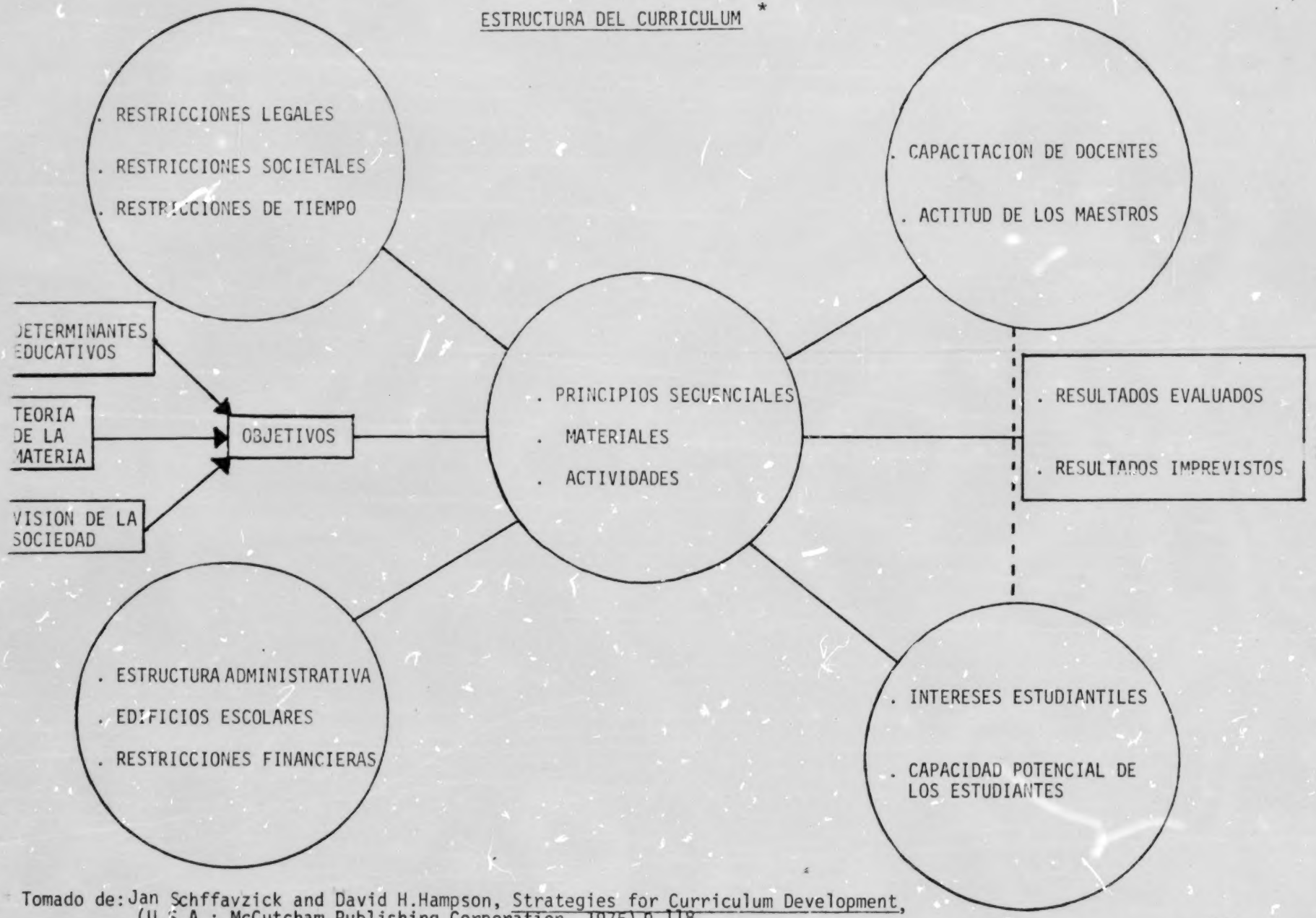
Los objetivos de una experiencia del aprendizaje --piedra angular del currículum-- se establecen haciendo consideraciones educativas, tomando en cuenta la teoría y la práctica de la materia de que se trate y basándose en una visión, vigente y legitimada, de la sociedad correspondiente.

Para organizar actividades docentes deben tomarse en cuenta requisitos, limitaciones y restricciones de orden legal y social y debe considerarse la dimensión temporal de esas actividades o sea, se debe decir cuándo y por cuánto tiempo se impartirá la docencia. Aquí, el quehacer curricular se vincula con el campo de la Legislación Educativa. Asimismo, para organizar las actividades docentes hay que considerar las estructuras administrativas, la necesidad de equipo y espacio y las limitaciones financieras. Aquí el currículum toca al campo de la Administración y Supervisión de la Educación.

Cuando se planifican sistemas educativos se deben hacer consideraciones sobre el curriculum. Puesto que el curriculum demanda poner a prueba y experimentar métodos y contenidos nuevos, el desarrollo curricular toca a la investigación educativa. Schffarzick y Hampson ilustran esquemáticamente algunos de los conceptos arriba mencionados. (Ver diagrama N°4).

DIAGRAMA N°4

ESTRUCTURA DEL CURRICULUM *



Tomado de: Jan Schffavzick and David H.Hampson, Strategies for Curriculum Development, (U.S.A.: McCutcham Publishing Corporation, 1975) p.118

LA CAPACITACION EN SERVICIO DEL ESPECIALISTA EN CURRICULUM

Hay, permanentemente, factores y restricciones que los profesionales en currículum deben tener presente al momento de planificar programas curriculares nuevos o modificar antiguos. Entre los principales factores y restricciones se pueden mencionar: cambios ideológicos socialmente aceptados y legitimados; estado actual de la teoría del aprendizaje y de la psicología de la enseñanza; y las decisiones administrativas que se tomen en torno a la escuela y al sistema escolar.

Estos factores signan las características que debe tener un profesional en currículum y condicionan las demandas que, en materia de capacitación, plantean estos profesionales.

Atributos del especialista en currículum

Un profesional en currículum es alguién que intenta o se propone dar contribuciones y crear condiciones para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; esta contribución se pretende que se plasme en una implementación y un desarrollo curricular. En ese sentido el profesional del currículum se desempeña con un sentido práctico para resolver sistemáticamente problemas educativos.

El profesional en currículum es alguien que se orienta a participar en procesos de cambio, alguien deseoso de ayudar a que las escuelas cambien en beneficio de los educandos. El compromiso con el cambio, pues, es algo inherente y fundamental en el profesional en currículum. Obviamente si el trabajo de este tipo de profesionales busca primordialmente cambios, el especialista en currículum debe estar atento y pendiente de los cambios circundantes.

El Centro para la Investigación y la Innovacion de la Educación que es un organismo especializado de la OECD --Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica-- sostiene que los especialistas en currículum deben estar atentos a los cambios de (a) las presiones sociales y políticas; (b) los nuevos contenidos, métodos y materiales educativos; (c) los nuevos conceptos sobre cómo manejar y administrar las escuelas y (d) los nuevos conceptos sobre las relaciones entre la escuela y la comunidad.[9/]

Glen Hass y otros sostienen que las cuatro fuentes que deben orientar al profesional del currículum son: las fuerzas sociales, el desarrollo humano, la naturaleza del aprendizaje y la naturaleza del conocimiento.[10/]

Esto significa que quien desee ser un profesional competente en el campo curricular debe ser un estudioso de la sociedad, del desarrollo humano y de los procesos del aprendizaje y del conocimiento.

Metodologías para la capacitación en servicio

Los métodos necesarios para capacitar a profesionales del currículum, o mejor dicho para perfeccionar y actualizar sus conocimientos y habilidades, deben basarse en las características propias de los adultos, sobre todo de adultos con formación de nivel superior. Toda la literatura producida por Malcom Knowles [11/] sostiene que las personas maduras, como se espera que sean los profesionales del currículum, son capaces de autodirigir su propia capacitación. Los adultos prefieren determinar sus propias necesidades de capacitación, tener la iniciativa en definir sus objetivos de aprendizaje e implementar sus propios programas de capacitación.

9. Centre for Educational Research and Innovation. The Nature of the Curriculum for the Eighties and Onwards, (France: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1972) passim

10. Glen Hass, et al. Curriculum Planning: A New Approach. (U.S.A.: Allyn and Bacon, Inc., 1974) p. xviii

11. Ver los libros de Malcom S. Knowles, The Adult Learner: A Neglected Species, (Houston, Texas: Gulg Publishing Company, 1973) y Self-Directed Learning, (New York: Association Press, 1975)

Como este autor, inspirándose en M. Knowles, lo ha dicho en otros trabajos "Los adultos tienen una autoestima tal que no gustan de ser tratados como niños; su concepto del tiempo difiere del que tienen los adolescentes y prefieren participar en programas de capacitación en donde su experiencia previa es respetada, reconocida y tomada en cuenta como pivote de la actividad docente".12/

Los adultos aprenden lo que ellos quieren, cuando ellos lo quieren y, normalmente, con base en una necesidad sentida cuyo origen es un problema que afecta su desempeño.13/

Con base en lo anterior se sugiere que para capacitar profesionales se utilicen métodos interactivos, con trabajos de pequeños grupos, participativos y productivos.

La discusión frecuente sobre la dicotomía métodos tradicionales versus métodos modernos o métodos pasivos versus métodos activizantes merece algunas reflexiones. La experiencia indica --y eso lo conoce quien ha impartido capacitación-- que no es adecuado colocar a los llamados métodos tradicionales como antagónicos de los métodos activos. Ambos tipos de métodos deben complementarse y utilizarse, dentro de una misma actividad de capacitación, en proporciones adecuadas.

---

12. Víctor M. Valle. "Cuatro Modelos para Diseñar Actividades de Capacitación de Docentes", Departamento de Asuntos Educativos, OEA, julio 1981

13. J. Hammons et al., Staff Development in the Community Colleges: A Handbook, (Los Angeles, U.S.A.: ERIC, 1978) p. 16

Durante las últimas décadas han surgido muchas innovaciones en metodologías de capacitación debido a los aportes de la tecnología, al desarrollo de las llamadas ciencias de la conducta, especialmente de la psicología, y a los cambios ocurridos en el ámbito de la dirección de organizaciones, las cuales cada vez más se manejan con técnicas participativas (Desarrollo Organizacional, Cambio Planificado, Dirección por Objetivos, Consultoría de Procesos). La "enseñanza programada", los circuitos cerrados de televisión educativa, la enseñanza auxiliada por computadores y el método de caso (o de análisis de situaciones concretas como se le conoce en algunos países europeos), el aprendizaje interaccional y en pequeños grupos han hecho su incursión en los programas de capacitación. Un arreglo que se ha popularizado para dar capacitación a personal de los sistemas educativos es lo que se llama "educación a distancia", por medio de la cual se combinan varios métodos, técnicas y formas administrativas: medios de comunicación masiva, estudio por correspondencia, textos programados y otros conexos.[14/] Esto sería recomendable cuando se quiera capacitar a grandes cantidades de especialistas en currículum. Schnell y Soltz han sugerido algunos criterios para juzgar el grado de adecuación de los métodos de capacitación.[15/] En cuanto a la dimensión del tipo de conducta que la capacitación motiva entre los participantes, ellos identifican tres tipos de conducta: pasiva, reactiva e interactiva.

14. Miguel A. Escotet, Tendencias de la Educación Superior a Distancia, (Costa Rica: EUNED, 1980) passim

15. Wolfgang Schnell, Inga Stoltz, Interactional Learning, (West Germany: METAPLAN, 1977) p.15

Para decidir sobre métodos se debe determinar si estos motivan a las personas a aprender y a tomar parte activa en el aprendizaje, y si sirven para que los participantes produzcan resultados tangibles y útiles. Por otro lado, el tiempo y los recursos necesarios para preparar y conducir actividades en determinado método es otra consideración a hacerse. Hay métodos muy modernos y de mucho impacto comercial que son costosos y no garantizan por sí solos la participación activa; tal es el caso del filme como medio de enseñanza. La enseñanza con el auxilio de computadores que si bien es cierto favorece la enseñanza individualizada y hace reaccionar al estudiante con base en estímulos, es muy cara; otro tanto puede decirse de los textos programados.

El método de caso o de análisis de situaciones concretas que permite una interacción grupal dinámica y el uso de varias técnicas de enseñanza durante el proceso de aprendizaje, implica mucho tiempo y recursos para la preparación no solamente del caso en sí, sino del capacitador que lo utilizará. Eso además de que para conducir actividades de capacitación por medio del método de casos se necesita dominar eso que se llama "arte de enseñar", quiza más que en cualquier otro método.

Un método --o combinación de métodos-- recomendado para capacitar personal con formación de nivel superior, es el llamado método interactivo que se basa no en la reacción de un individuo frente a una experiencia de aprendizaje sino en la interacción de un individuo con otros individuos (preferiblemente reunidos en pequeños grupos de cinco o seis personas) para aprender en torno a un problema concreto y común.

Lo que ha dado en llamarse "seminario-taller" --usando una traducción del "workshop" en inglés-- es un método de capacitación que permite prácticas interactivas para que los conocimientos y las experiencias de los participantes sean puestos en función de la elaboración de productos e instrumentos que ellos mismos van a aplicar en sus puestos de dirección media o alta.

RFFLEXIONES FINALES SOBRE IDEAS RECTORAS

Hemos visto la ingente tarea que tienen los especialistas en currículum en beneficio de la educación, las fuerzas que gravitan en torno al quehacer de los profesionales del currículum, los atributos que tiene el oficio y las características que se sugiere tenga la capacitación que permita a los "curriculistas" perfeccionarse y actualizarse permanentemente y vivir e influir los procesos de cambio en los cuales estén inherente e inevitablemente inmersos.

Quizá una reflexión que convenga hacer es que la capacitación en servicio de los profesionales en currículum deba hacerse tomando en cuenta el instrumental moderno que hay para organizar programas de educación de adultos y de desarrollo de recursos humanos. En otros trabajos el autor de este artículo ha reseñado modelos para organizar actividades de capacitación.16/

El instrumental mencionado permite poner en práctica procesos participativos para determinar necesidades de capacitación, para fijar objetivos, para establecer metodologías de capacitación y para evaluar el impacto de los programas.

---

16. Ver nota al pie N° 12 y consultar las obras de Malcom S. Knowles citadas en la nota N° 11 y, además, las siguientes referencias:

Houle, Cyril O., The Design of Education, (San Francisco, California: Jossey-Bas., Inc., 1972)

Nadler, Leonard, "Using Critical Events to Develop Training Programmes," Industrial Training International, April 1971, pp. 53-56; May 1977, pp. 57-61.

Tracey, William R., Designing and Development Systems, (New York: American Management Association, 1971)

El creciente interés en los enfoques de capacitación desde la perspectiva comunitaria debe estar presente en los programas de perfeccionamiento que se organicen para profesionales del currículum.

La idea de que el desarrollo curricular es un proceso social planificado y no una simple producción de materiales o de organigramas y gráficos es algo que debe guiar la capacitación que necesitan los especialistas en currículum.

La señera "Declaración de México" aprobada por aclamación, en diciembre de 1979, por la Conferencia Regional de Ministros de Educación y de Ministros encargados de la Planificación Económica de los Estados miembros de la América Latina y del Caribe, organizada por la UNESCO con la cooperación de la CEPAL y de la OEA,planteó la necesidad de procurar renovaciones curriculares que tomaran en cuenta las distintas realidades culturales de cada país y manifestó "que el éxito deseable en la transformación de los currículos dependerá de su interacción con las necesidades, los intereses y los problemas concretos de los grupos sociales de la comunidad".

La capacitación de profesionales de currículum debe contribuir a convencerlos sobre lo profundamente social y permanente del trabajo en que participan. Como se afirma en un trabajo auspiciado por la OECD, "los cambios curriculares son procesos de largo plazo, que requieren preparación y experimentación cuidadosas, aplicación gradual apoyada por capacitación de docentes y la participación de padres e hijos en el proceso de decidir qué cambios pueden y deben intentarse".17/

17. Centre por Educational Research and Innovation, Handbook on Curriculum Development, (France: Organization for Economic and Cooperation for Development, 1975) p. 25

Esta convicción de lo social, permanente y de proyecciones al futuro del trabajo curricular, no quiere decir que el profesional en currículum es alguien dado a las divagaciones teorizantes. Por el contraio, su convicción de lo ingente de su tarea lo hace, o lo debe hacer, una persona de acción. Por eso la capacitación que se provea para los profesionales en currículum debe estimular y fortalecer su disposición para actuar en problemas concretos, sobre la marcha,en un camino que, como el de la educación, por ser largo e interminable, debe emprenderse sin dilaciones.

Una reflexión final. Dado el carácter profundamente arraigado en la realidad concreta que el profesional de currículum desarrolla, es propicio comentar sobre lo inconveniente de copiar y adoptar acríticamente técnicas y enfoques concebidos en otras realidades especialmente en el mundo desarrollado de las llamadas sociedades industriales avanzadas. Enamorarse de una técnica y de una moda y querer aplicarlas a todo problema es algo que debe erradicarse del quehacer curricular. Un estudio auspiciado por el Banco Mundial[18/] sostiene que normalmente el desarrollo curricular ha sido considerado como un elemento primordial en las reformas educativas y como un método de resolver problemas educativos. Sin embargo los efectos de estos cambios curriculares no han generado los beneficios esperados y una de las razones de tal fracaso es que, en los países en vías de desarrollo, los cambios curriculares son simplemente aplicaciones de experiencias realizadas en Europa y Estados Unidos.

18. Wadi D. Haddad, et al., Education, Sector Policy Paper, (Washington, D.C.: The World Bank, 1980) p. 33

BBIBLIOGRAFIA SOBRE CURRICULUM

Association for Supervision and Curriculum Development, Staff Development/Organization Development, (U.S.A.: ASCD, 1981)

Centre for Educational Research and Innovation, Handbook on Curriculum Development, (France: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1975)

Centre for Educational Research and Innovation, Styles of Curriculum Development, (France: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1972)

Centre for Educational Research and Innovation, The Nature of the Curriculum for the Eighties and Onwards. (France: Organisation for Economic Co-operation and Development, 1972)

Crary, Ryland W., Humanizing the School, Curriculum Development and Theory, (U.S.A.: Alfred A. Knopf, 1969)

Edelfelt, Roy, and E. Brooks Smith, Breakway to Multidimensional Approaches, Integrating Curriculum Development and Inservice Education, (U.S.A. Association of Teachers Educators, 1978)

Egan, Kieran, Educational Development, (U.S.A.: Oxford University Press, Inc., 1979)

Frymier, Jack, and Horace C. Hawn, Curriculum Improvement for Better Schools, (U.S.A.: Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970)

Gordon, Peter and Denis Lawton, Curriculum Change in the Nineteenth and Twentieth Centuries, (Great Britain: Hodder and Stoughton Educational, 1978)

Gress, James R., and David E. Purpel, (Eds.), Curriculum. An Introduction to the Field, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1978)

Harris, N.D.C., Preparing Educational Materials, (Great Britain: Croom Helm Ltd., 1979)

Hass, Glen, et.al., Curriculum Planning: A New Approach, (U.S.A.: Allyn and Bacon, Inc., 1974)

Holt, Maurice, Regenerating the Curriculum, (Great Britain: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1979)

Kelly, A. V., (Ed.), Curriculum Context, (U.S.A.: Harper & Row, Publishers, 1980)

Lewy, Arieh (Ed.), Handbook of Curriculum Evaluation, (UNESCO: Paris, International Institute of Educational Planning, 1977)

McNeil, John D., Designing Curriculum, Self-Instructional Modules, (U.S.A.: Little, Brown and Company Inc., 1976)

Nicholls, Audrey, and S. Howard Nicholls, Developing a Curriculum. A Practical Guide, (Great Britain: George Allen and Unwig Publishers Ltd., 1978)

Organisation for Economic Co-operation and Development, Training, Recruitment and Utilization of Teachers in Primary and Secondary Education, (France: OECD, 1971)

Owen, J.G., The Management of Curriculum Development, (Great Britain: Cambridge University Press, 1973)

Payne, Arlene, The Study of Curriculum Plans, (U.S.A.: National Education Association, 1969)

Pinar, William, (Ed.), Heightened Consciousness, Cultural Revolution, and Curriculum Theory, The Proceedings of the Rochester Conference, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1974)

Posner, George J., and Alan N. Rodnitsky, Course Design. A Guide to Curriculum Development for Teachers, (U.S.A.: Longman Inc., 1978)

Razik, Taher A., Systems Approach to Teacher Training and Curriculum Development: The Case of Developing Countries, (France: UNESCO, IIEP, 1972)

Reid, William A., Thinking about the Curriculum. The Nature and Treatment of Curriculum Problems, (Great Britain: Routledge & Kegan Paul Ltd., 1978)

Rubin, Louis J., Curriculum Handbook. The Disciplines, Current Movements and Instructional Methodology, (U.S.A.: Allyn and Bacon, Inc., 1977)

Rubin, Louis J., Curriculum Handbook. Administration and Theory, (U.S.A.: Allyn and Bacon, Inc., 1977)

Saylor, J.Galen, et.al., Curriculum Planning for Better Teaching and Learning, (U.S.A.: Holt, Rinehart and Winston, 1981) 4th Edition (1954, 1966, 1974 editions)

Schein, Edgar H., Process Consultation: Its Role in Organization Development, (U.S.A.: Addison-Wesley Publishing Company, 1969)

Schffarzick, Jon, and David H. Hampson, Strategies for Curriculum Development, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1975)

Shane, Harold G., Curriculum Change Toward the 21st Century, (U.S.A.: National Education Association, 1977)

Sinclair, Robert L., (Ed.), A Two-way Street: Home-School Cooperation in Decision-Making, (U.S.A.: The Institute for Responsive Education, 1980)

Steeves, Frank L., and Fenwick W. English., Secondary Curriculum for a Changing World,(U.S.A.: Charles E. Merril Publishing Company, 1978)

Stenhouse, Lawrence, (Ed.,), Curriculum Research and Development in Action, (Great Britain: Heinemann Educational Books, 1980)

Tanner, Daniel, and Laurel N. Tanner, Curriculum Development: Theory into Practice, (U.S.A.: MacMillan Publishing Co., Inc., 1975)

Taylor, Philip Hampson, and M. Johnson, Curriculum Development. A Comparative Study, (Great Britain: NFER Publishing Company Ltd., 1974)

Thomas, Robert Murray, et.al., Strategies for Curriculum Change: Cases from 13 Nations, (U.S.A.: International Textbook Company, 1968)

Verduin, Jr., John R., Cooperative Curriculum Improvement, (U.S.A.: Prentice-Hall, Inc., 1967)

Willis, George, (Ed.), Qualitative Evaluation, Concepts and Cases in Curriculum Criticisms, (U.S.A.: McCutchan Publishing Corporation, 1978)

Wilson, L. Craig., The Open Access Curriculum, (U.S.A.: Allyn and Bacon Inc., 1971)

Wootton, Lutian R., and John C. Reynolds, Jr., Trends and Issues Affecting Curriculum, (U.S.A.: University Press of America, 1977)